

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**  
**“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**



**Diseño de un modelo sostenible y transparente de  
Gestión institucional para vivienda de oficiales**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Ciencias Militares con Mención en Ingeniería

Autor

ROBERTO MORY HERBOZO

(0009-0006-4145-1811)

Lima – Perú

2025

# TESIS TTE CRL (R) MORY.pdf

Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

## Detalles del documento

### Identificador de la entrega

trn:oid:::12350:506283645

### Fecha de entrega

1 oct 2025, 9:57 a.m. GMT-5

### Fecha de descarga

1 oct 2025, 9:59 a.m. GMT-5

### Nombre del archivo

TESIS TTE CRL (R) MORY.pdf

### Tamaño del archivo

1.4 MB

58 páginas

15.182 palabras

76.456 caracteres



Página 2 de 64 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::12350:506283645

## 7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cá...

### Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a dios, nuestro padre, que me ha dado la fuerza y salud para seguir adelante; a mis padres que me dieron lo más importante los valores de la vida el amor y la comprensión.

A mi amada esposa e hijos por haber permitido sacrificar momentos muy importantes en nuestra vida cotidiana y seguir impulsándome a lograr mis metas y objetivos.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mis compañeros de armas de nuestro glorioso ejército peruano para que, en el tiempo, nuestro esfuerzo, dedicación y sacrificio sea reconocido y recompensado con lo importante de la vida, lograr una vivienda digna para todos nosotros al cumplir 10 años de servicio; para lo cual se requiere la implementación de un sistema de ahorro voluntario, propio en conjunto y con supervisión y fiscalización del mismo grupo para logran el bien común.

## INDICE

INDICE.....	4
RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO I.....	10
INFORMACIÓN GENERAL.....	10
1.1. Descripción de la dependencia o unidad.....	10
1.2. Tipo de actividad desarrollada (función y puesto).....	10
1.3. Lugar y fecha.....	11
1.4. Misión de la DIPLANE .....	11
1.5. Visión de la DIPLANE .....	11
1.6. Funciones del puesto que ocupó .....	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO .....	13
2.1 Antecedentes .....	13
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	13
2.2 Bases teóricas .....	17
2.2.1 Creación del Ejército del Perú.....	17
2.2.2 Creación del Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI) .....	18
2.2.3 Creación del Fondo de Vivienda Militar del Ejército (FOVIME)...	18
2.2.4 Ley de Ascensos de las Fuerzas Armadas .....	20
2.2.5 Teorías de gestión y administración pública aplicadas a vivienda .....	21
2.2.6 Economía y financiamiento habitacional.....	22
2.2.7 Derecho a la vivienda y bienestar militar .....	23
2.3 Definición de términos .....	24
CAPÍTULO III.....	27

DESARROLLO DEL TEMA.....	27
3.1 Campo de aplicación.....	27
3.2 Tipo de aplicación.....	27
3.3 Diagnóstico.....	27
3.4 Propuesta de innovación.....	28
3.4.1 Objetivo de la propuesta.....	29
3.4.2 Descripción simple de la propuesta.....	29
3.4.3 Definiciones y variable.....	30
3.4.4 Fórmula general.....	30
3.4.5 Cálculo de cuotas con tus montos referenciales dos mil veintiséis.....	31
3.4.6 Lectura e interpretación técnica.....	42
3.4.7 Supuestos y alcance.....	42
3.4.8 Parámetros de referencia del diseño.....	42
3.4.9 Sobre los porcentajes de aporte por grado.....	45
3.4.10 Sobre las remuneraciones de referencia por grado.....	45
3.4.11 Sobre la tasa de rendimiento referencial del fondo.....	46
3.4.12 Sobre la adjudicación anticipada y los aportes extendidos.....	46
3.4.13 Sobre la experiencia en casas de servicio antes de la adjudicación.....	48
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	52
Anexo A.....	53

## RESUMEN

El presente Trabajo de SUFICIENCIA PROFESIONAL se desarrolla sobre la experiencia institucional en la Dirección de Planeamiento del Ejército (DIPLANE), con sede en el Cuartel General del Ejército, San Borja Lima, y tiene como objetivo proponer un modelo de acceso a vivienda propia para oficiales que combine ADJUDICACIÓN ANTICIPADA y financiamiento progresivo con reglas claras, sostenibles y centradas en la familia militar. Este modelo articula el planeamiento institucional con la inversión y la gobernanza del FOVIME, aprovechando la trayectoria del autor en labores de planeamiento (año 1989) para actualizar criterios y traducirlos en una política aplicable hoy.

El diagnóstico identifica un déficit estructural de vivienda que empuja a muchos oficiales a depender de casas de servicio limitadas o de alquileres onerosos, con impactos directos en la estabilidad del hogar, el ahorro y la moral. La problemática se intensifica hacia el décimo año de servicio, cuando la mayoría alcanza la Capitanía, etapa en la que convergen mayores responsabilidades operativas y necesidades familiares críticas. Frente a ello, se plantea una solución que alinea el pico de necesidad (año 10) con el pico del beneficio (adjudicación de vivienda), evitando respuestas improvisadas y favoreciendo la cohesión institucional.

Por experiencia del AUTOR durante el año 1986 sirviendo en la Escuela Militar Chorrillos se propuso y se GESTÓ UN PROYECTO INMOBILIARIO para los oficiales que prestaban servicio, de acuerdo a los siguientes pasos:

- Se planteó la idea para desarrollar la construcción de un proyecto integral de un edificio para 24 oficiales, con las características de acabados terminados al 100 % todo el exterior y en el interior del departamento acabado mínimo con la finalidad de bajar los costos.
- En cuanto al terreno se buscó tres alternativas de ubicación, por mayoría se eligió en la AV. San Borja Sur N° 1134.
- El proyecto se desarrolló cumpliendo los parámetros urbanísticos, con un requerimiento que todos los departamentos mirarán al exterior, lo cual se cumplió.

- El financiamiento del proyecto se estructuró mediante recursos propios 26 %, préstamo mutual Perú 60 % y por la muy buena administración redujo los costos en un 14 %.
- La ejecución de la obra se realizó por administración directa nombrando tres integrantes que se les otorgó poder absoluto logrando excelente administración. adjudicación de las unidades inmobiliarias y fue con el principio de igualdad y por sorteo en presencia de todos los integrantes que participaron en el proyecto.
- En cuanto se produjo a la titularidad se procedió con la conformidad de obra, declaratoria de fábrica, independización y adjudicación e inscripción en los registros públicos.

Por esta experiencia nace la iniciativa de elaborar LA PROPUESTA CENTRAL DEL PROGRAMA que establece que un grupo de oficiales de la misma promoción con aportes desde el primer mes que el oficial recibe su remuneración y con la finalidad de que se le adjudique al cumplir 10 años, una vivienda, con continuidad de aportes hasta el año 20. La cuota se define como un porcentaje de la Remuneración Consolidada del grado vigente

REFERENCIAL: 25 % Subteniente, 25 % teniente ,30 % capitán  
30 % Mayor, 30 % Tte CrI, formalizada mediante descuento voluntario por planilla. Se prevén tableros de control, reservas técnicas y ventanas de alivio para proteger a las familias y asegurar la sostenibilidad del fondo. Los resultados esperados incluyen la estabilidad residencial en el momento clave, disminución de presiones sobre casas de servicio, fortalecimiento de la moral y del rendimiento, y un circuito de solidaridad intergeneracional que financia a las cohortes siguientes.

#### PALABRA CLAVES

Vivienda militar; DIPLANE; FOVIME; adjudicación anticipada; Remuneración Consolidada; cohesión institucional; sostenibilidad financiera y transparencia.

## **INTRODUCCIÓN**

Este trabajo nace de una convicción sencilla y profunda que es el bienestar del hogar militar influye en el desempeño de la institución. Sobre esa premisa, el autor retoma su experiencia en la Escuela Militar

y en la Dirección de Planeamiento del Ejército (DIPLANE); dependencia técnico normativa ubicada en el Cuartel General del Ejército; para actualizar un problema histórico cómo asegurar vivienda digna y oportuna para los oficiales sin comprometer la salud financiera del sistema. La vivencia de 1989 en tareas de planeamiento vinculadas al FOVIME se convierte aquí en punto de partida para integrar gestión moderna, finanzas responsables y una mirada genuinamente humana a las necesidades de las familias.

A partir del diagnóstico recogido en el desarrollo del trabajo, se observa que la carencia de vivienda propia y la limitada disponibilidad de casas de servicio generan incertidumbre, gastos recurrentes en alquileres y una presión emocional que se acentúa hacia la Capitanía (año 10). Con ese telón de fondo, la propuesta se formula en términos operativos claros. Aportes desde el inicio de la carrera, adjudicación de vivienda al año 10 y continuidad de aportes hasta el año 20, con cuotas proporcionales al grado (porcentaje de la Remuneración Consolidada) y un marco de gobernanza y transparencia que incluya tableros de seguimiento, reservas y reglas de alivio familiar. La finalidad no es solo resolver un déficit material, sino liberar energía institucional para la misión principal del Ejército.

La estructura del documento responde a la Guía para la Elaboración y Presentación del TSP (EMCH, 2022). Tras el Capítulo I (Información General) que describe la dependencia, funciones ejercidas, lugar, fecha, misión y visión, el Capítulo II (Marco Teórico) presenta antecedentes internacionales y nacionales,

bases teóricas y glosario. El Capítulo III (Desarrollo del Tema) expone el campo y tipo de aplicación, el diagnóstico y la propuesta de innovación, sus objetivos y descripción, así como los resultados esperados del modelo.

Finalmente, se consignan conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos conforme a las exigencias formales.

En suma, el trabajo propone un equilibrio entre justicia temporal y sostenibilidad, El entregar antes, cuando más se necesita, y pagar después, cuando la capacidad de aporte es mayor, con reglas simples, medibles y auditables. La DIPLANE emerge como articuladora natural de este esfuerzo, integrando planeamiento, organización e inversión para que la política de vivienda sea, a la vez, humana, transparente y financieramente responsable.

## **CAPÍTULO I**

### **INFORMACIÓN GENERAL**

#### **1.1. Descripción de la dependencia o unidad**

La Dirección de Planeamiento del Ejército (DIPLANE) es el órgano técnico, normativo del Estado Mayor General del Ejército encargado de articular el sistema de planeamiento institucional. Conduce y coordina la planificación estratégica, evalúa su ejecución y promueve la modernización de la organización, integrando capacidades, estructura e inversión pública para que la Fuerza cumpla sus objetivos. Su labor se organiza mediante subdirecciones (Racionalización, Planeamiento Estratégico, Evaluación y Ejecutiva) que permiten abordar, de manera especializada y colegiada, los instrumentos estratégicos institucionales.

La DIPLANE se ubica en el Cuartel General del Ejército, distrito de San Borja, Lima, lo que facilita la coordinación directa con los órganos de comando y soporte.

En términos humanos, el valor de la DIPLANE no solo reside en producir documentos o matrices, su trabajo diario ordena prioridades, da previsibilidad al personal y, en concreto, mejora la vida de las familias militares al alinear decisiones estratégicas con recursos y tiempos reales.

#### **1.2. Tipo de actividad desarrollada (función y puesto)**

Durante el año 1989, el autor desempeñó funciones de planeamiento en la DIPLANE, con el encargo específico de diseñar el planeamiento de los fondos mutuos del FOVIME. Sobre esa experiencia, hoy actualiza y propone lineamientos de gestión habitacional para oficiales, orientados a la sostenibilidad y la transparencia.

Las actividades principales realizadas en esa comisión incluyeron:

Formulación de lineamientos y escenarios para el financiamiento habitacional institucional (apoyándose en los procesos de planeamiento estratégico y administrativo vigentes en la DIPLANE).

Articulación organizacional con áreas responsables de gestión y modernización administrativa para asegurar trazabilidad normativa de los fondos.

Seguimiento y evaluación de metas y resultados asociados al uso de recursos para vivienda, con enfoque de mejora continua.

Coordinación de inversión pública pertinente a proyectos habitacionales dentro del marco institucional.

### **1.3. Lugar y fecha**

La experiencia profesional se desarrolló en la Dirección de Planeamiento del Ejército (DIPLANE), con sede en el Cuartel General del Ejército, distrito de San Borja, Lima. A esta dirección se le considera como el corazón administrativo y operativo de la institución, lugar que facilitó la coordinación directa con los órganos de comando y las áreas técnico normativas que intervienen en el ciclo de planeamiento, permitiendo que las decisiones estratégicas se traduzcan en instrumentos y procedimientos concretos.

El periodo de referencia corresponde al año 1989, etapa en la que el autor prestó servicios en la DIPLANE y tuvo como encargo central el diseño del planeamiento de los fondos mutuos del FOVIME. A partir de esa vivencia, el presente trabajo recupera aprendizajes, válidas prácticas y actualiza criterios para proponer mejoras de gestión aplicables en la actualidad.

### **1.4. Misión de la DIPLANE**

Dirigir y coordinar el planeamiento estratégico del Ejército del Perú, garantizar su ejecución, evaluación y mejora continua; además, normar, asesorar y modernizar la organización institucional, articulando planeamiento e inversión pública para alcanzar los objetivos de la Fuerza.

### **1.5. Visión de la DIPLANE**

Ser el ente rector moderno y articulador del sistema de planeamiento del EP, integrando capacidades, organización e inversión para una Fuerza disuasiva, eficiente y alineada a la política de defensa.

## **1.6. Funciones del puesto que ocupó**

En coherencia con la naturaleza de la DIPLANE y el encargo recibido, las funciones ejercidas por el autor se describen así:

- Diseño de propuestas de planeamiento para fondos de vivienda (FOVIME), integrando objetivos institucionales y criterios de sostenibilidad financiera.
- Elaboración y actualización de insumos de gestión (matrices, flujos, hitos y responsables) para facilitar la evaluación y supervisión de resultados.
- Asesoría técnico normativa a instancias que participan en la organización y modernización administrativa vinculada al programa de vivienda.
- Coordinación interinstitucional para alinear el planeamiento con la inversión pública y los documentos de gestión vigentes.
- Seguimiento de metas y elaboración de reportes para la evaluación del cumplimiento de objetivos y la mejora continua.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**El National Defense University Press (2025), *Estrategias de gestión para vivienda militar en EE. UU.*** En este trabajo se publicó un informe sobre la crisis habitacional que afecta a los militares estadounidenses. El documento propone un modelo de asociación público privada basado en acuerdos de “build to lease”, mediante los cuales se construyen complejos de departamentos que se arriendan durante una década con opción a compra posterior. El estudio concluye que este enfoque permite aumentar rápidamente la oferta habitacional sin requerir una inversión inicial excesiva del Estado.

El antecedente resulta muy pertinente para el trabajo, pues plantea un mecanismo similar al modelo de descuentos por planilla durante diez años, con adjudicación de vivienda en el onceavo año. Ambos esquemas buscan asegurar que, al culminar un periodo de aportes programados, el oficial cuente con un espacio propio que garantice estabilidad familiar y continuidad institucional.

Además, el informe destaca la importancia de la planificación a largo plazo y la transparencia en la gestión, pues sin un monitoreo adecuado el modelo corre el riesgo de generar inequidades en la asignación. Este elemento es crucial para la propuesta, que deberá considerar criterios claros de elegibilidad, evaluación periódica y mecanismos de control.

**National Defense University Press. (2025). *Solving the crisis: A partnership approach for safe, affordable military housing.*** NDU Press. *Evaluación de supervisión en viviendas militarizadas privatizadas (2021)*

El Departamento de Defensa de Estados Unidos, a través de su Inspector General, publicó en 2021 una evaluación sobre la implementación de reformas en la supervisión de viviendas militarizadas privatizadas, derivadas de la Ley de Autorización de Defensa Nacional de 2020. El informe examinó la designación

de responsables de supervisión, la ejecución de inspecciones y el respeto a los derechos de los inquilinos militares.

Los resultados muestran avances parciales, pero también revelan brechas significativas en la capacidad de garantizar condiciones dignas y procesos transparentes. La relevancia de este antecedente en la investigación radica en la necesidad de diseñar un modelo que no solo se limite a la entrega de vivienda, sino que incorpore un sistema de fiscalización y acompañamiento durante todo el proceso de financiamiento y adjudicación.

**Department of Defense Inspector General. (2021).** *Evaluation of the Department of Defense 's implementation of oversight provisions of the privatized military housing reforms. DoDIG.* Este trabajo determina el Incremento del costo de la vivienda y asequibilidad en EE. UU. publicó un informe en el que se analizan las tendencias de los precios de la vivienda en el país a partir de 2020. El estudio destaca que el costo promedio de adquisición de viviendas se ha incrementado de manera sostenida, afectando la asequibilidad de millones de familias, incluidas las de personal militar.

El documento subraya que los incrementos salariales no han seguido el ritmo del alza inmobiliaria, lo cual genera una presión significativa sobre los programas de vivienda oficiales. Este hallazgo es muy útil para el trabajo, pues refuerza la idea de que las instituciones militares deben diseñar mecanismos propios de financiamiento a largo plazo que reduzcan la dependencia de las fluctuaciones del mercado inmobiliario.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

**La Escuela Militar de Chorrillos (2023),** *publicó "Déficit habitacional militar y gestión del suelo en el Ejército del Perú"*

un estudio en el que se analizó el creciente déficit habitacional que enfrentan los oficiales del Ejército peruano. La investigación planteó que, pese a la existencia de organismos como el Fondo de Vivienda Militar (FOVIME), la demanda de viviendas supera ampliamente la oferta disponible, lo que genera que gran parte de los oficiales se vean obligados a recurrir a casas de servicio. El documento propone que la gestión de suelo disponible dentro de las

propiedades militares debe orientarse hacia proyectos de vivienda multifamiliar, incorporando áreas comunes y espacios recreativos que fortalezcan la vida comunitaria y la identidad institucional.

El aporte principal de este antecedente radica en resaltar la necesidad de reorientar las estrategias de construcción hacia modelos que combinen eficiencia en la ocupación del suelo con calidad habitacional. La investigación enfatiza que una vivienda adecuada no solo cumple una función social básica, sino que impacta directamente en la moral, la motivación y el sentido de pertenencia de los oficiales. Esta visión se conecta de manera directa con el problema central del trabajo, que plantea la urgencia de diseñar una gestión sostenible y equitativa de acceso a vivienda propia, con mecanismos de financiamiento innovadores como el sistema de descuentos en cuotas durante los primeros diez años de carrera.

En términos metodológicos, el estudio recopiló datos de demanda habitacional, comparó proyecciones de crecimiento poblacional militar y evaluó los recursos logísticos de la institución. Esto lo convierte en un antecedente valioso para fundamentar la factibilidad de un plan de adjudicación sistemática de departamentos a oficiales en servicio activo.

**FOVIME (2021)** Evaluación de créditos hipotecarios en FOVIME (2018–2020), este estudio desarrollado por el Organismo Especial del FOVIME se centró en examinar la influencia de la evaluación de créditos hipotecarios sobre la rentabilidad de los proyectos de inversión ejecutados entre 2018 y 2020. La investigación tuvo como propósito determinar si los criterios de evaluación financiera aplicados a los oficiales aportantes contribuyen a garantizar la sostenibilidad del fondo y, a su vez, la continuidad de los programas habitacionales.

Los hallazgos muestran que, pese a las limitaciones presupuestarias, las colocaciones hipotecarias resultaron rentables en términos financieros. Se comprobó que un proceso riguroso de evaluación redujo significativamente el riesgo de morosidad y fortaleció la confianza institucional entre los oficiales beneficiarios. Asimismo, se identificó que la eficiencia en la recuperación de pagos constituye un pilar central para ampliar la cobertura de beneficiarios.

La relevancia de este antecedente para el trabajo de SUFICIENCIA PROFESIONAL radica en la conexión directa con el modelo que se propone: un sistema de descuentos que, al estar planificado en un horizonte de diez años, requiere de mecanismos sólidos de evaluación financiera y seguimiento continuo. El antecedente demuestra que es posible mantener el equilibrio entre el beneficio social y la sostenibilidad económica, siempre que los criterios de otorgamiento sean claros y transparentes.

Además, el estudio sugiere que la innovación en la gestión del crédito, como la implementación de planes escalonados de pago, podría generar un impacto positivo en la satisfacción de los aportantes. Este argumento se vincula estrechamente con la propuesta de adjudicar un departamento en el onceavo año, tras una década de aportes continuos, garantizando así una solución definitiva al déficit habitacional en el Ejército del Perú.

**Castillo-García (2021)**, Políticas de vivienda pública en el Perú (1946–2021, publicado en 2021), este análisis histórico comparativo realizado por Castillo-García aborda la evolución de las políticas de vivienda pública en el Perú entre 1946 y 2021. El estudio evidencia que, a lo largo de las décadas, los programas habitacionales han enfrentado dificultades estructurales como el financiamiento insuficiente, la falta de continuidad política y la limitada focalización hacia grupos vulnerables. Aunque el trabajo no se centra exclusivamente en el personal militar, sí proporciona un marco contextual sobre el déficit habitacional generalizado que afecta a los trabajadores del país.

En particular, el autor señala que los militares constituyen un grupo con características singulares: movilidad constante, jornadas demandantes y dependencia institucional para acceder a vivienda. Esto hace que el déficit se agudice en este sector, ya que muchos oficiales deben recurrir a casas de servicio, un recurso limitado y temporal. El trabajo recomienda la creación de modelos híbridos de financiamiento, donde los aportes de los usuarios se combinen con subsidios estatales y facilidades de pago en plazos largos.

Este antecedente enriquece la investigación porque proporciona un panorama amplio del contexto nacional de vivienda y permite mostrar cómo la propuesta se inserta en la problemática estructural del país, pero con una solución específica al caso de los oficiales egresados de la Escuela Militar.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Creación del Ejército del Perú.**

La historia del Ejército del Perú tiene su punto de partida el 18 de agosto de 1821, fecha en la cual el libertador José de San Martín dispuso la creación de la Legión Peruana de la Guardia, considerada la primera unidad militar oficial de la naciente República. Este acto no fue simplemente la conformación de una tropa, sino un gesto trascendental que marcó el inicio de una institución destinada a resguardar la independencia y consolidar la soberanía nacional.

La decisión de San Martín se dio en un contexto en el que el Perú recién había proclamado su independencia semanas antes, el 28 de julio de 1821. La joven nación necesitaba un cuerpo armado que no dependiera ya de las fuerzas realistas ni de contingentes extranjeros, sino que se reconociera como propio, integrado por peruanos comprometidos con la defensa de su tierra y con el proyecto republicano que recién empezaba a gestarse. La creación de esta primera unidad fue, por lo tanto, un paso fundamental en la construcción del Estado peruano y en el fortalecimiento de su identidad.

Más allá de la formalidad del acto que se reconoce como un decreto o disposición de carácter político-militar lo importante es comprender el simbolismo que encierra: el Ejército se instituyó como una herramienta no solo de guerra, sino también de cohesión y de orden. Desde su origen, el soldado peruano cargó sobre sus hombros la misión de garantizar la libertad conseguida y de consolidar un país que todavía se encontraba en formación.

La Legión Peruana de la Guardia se convirtió con el tiempo en el núcleo del Ejército republicano, heredando la disciplina de las fuerzas libertadoras y adaptándola a las necesidades de un país diverso y complejo. Por ello, la fecha del 18 de agosto de 1821 es recordada no únicamente como una efeméride institucional, sino como un hito en el que se sembraron los valores de servicio, sacrificio y lealtad que hoy forman parte de la identidad del Ejército del Perú. Esta fundación, más que un acto administrativo, debe entenderse como el nacimiento de un compromiso histórico entre la institución militar y la nación, un vínculo que se ha mantenido vivo a lo largo de los siglos.

### **2.2.2 Creación del Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI)**

En un contexto marcado por el creciente déficit de viviendas en Perú durante la década de 1970, el gobierno del general Francisco Morales Bermúdez implementó una iniciativa legislativa trascendental para abordar esta problemática. Así, el 13 de agosto de 1979, mediante el Decreto Ley N.º 22591, se instituyó el Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI), destinado a organizar recursos destinados exclusivamente a facilitar el acceso a viviendas dignas para la población trabajadora del país

Más que una simple propuesta, el FONAVI representó un mecanismo innovador: mediante una contribución obligatoria de una parte del salario de trabajadores y empleadores, se creó un fondo financiero que se destinó específicamente a la construcción de viviendas de interés social y al otorgamiento de créditos asequibles. Este enfoque permitió lanzar proyectos emblemáticos en Lima y otras ciudades, como las Torres de San Borja, Precursores, Marbella, Limatambo o Ciudad Satélite de Santa Rosa, beneficiando a miles de familias

Sin embargo, el FONAVI también enfrentó desafíos críticos. La administración de los recursos no siempre fue transparente, surgieron denuncias de corrupción y se identificó que muchos aportantes no llegaron a recibir viviendas o créditos, generando desconfianza en la población; Finalmente, en diciembre de 1998, el gobierno de Alberto Fujimori disolvió el Fondo mediante la Ley N.º 26969, transformándolo en un "Impuesto Extraordinario de Solidaridad", con lo cual concluyó su vigencia como instrumento habitacional

Este episodio histórico subraya la dificultad de garantizar programas de vivienda social efectivos en contextos de alta necesidad. A pesar de sus problemas, el FONAVI sentó las bases para la creación de políticas estructurales posteriores como el Fondo Mi Vivienda (1998) y demostró la urgencia de diseñar mecanismos sostenibles, participativos y transparentes para atender el déficit habitacional

### **2.2.3 Creación del Fondo de Vivienda Militar del Ejército (FOVIME)**

El Fondo de Vivienda Militar y Policial (FOVIME y FOVIMFAP) fue instituido gracias a la Ley N.º 24686, aprobada el 16 de junio de 1987 y promulgada el 20

de junio de 1987. Esta norma estableció que en cada uno de los institutos de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional se creará un fondo destinado a desarrollar programas de vivienda para el personal militar y policial, ya sea en actividad, disponibilidad o retiro con pensión.

El sentido de esta iniciativa era claro: ofrecer un mecanismo institucional que permitiera a los oficiales acceder a una vivienda propia, mediante aportes regulares y ajustados a sus posibilidades. El fondo se alimenta de diversas fuentes, como los aportes del personal (un porcentaje de su remuneración pensionable), la contribución estatal, la venta de inmuebles construidos con estos recursos, intereses financieros, donaciones y otras vías contempladas por la ley.

Para asegurar una gestión adecuada, la misma ley ordenó la creación de un organismo especial en cada institución, encargado de planificar, administrar y ejecutar los programas de vivienda. Este organismo se integra dentro de la infraestructura administrativa existente (como la Dirección de Economía) y responde directamente al mando correspondiente.

La normativa también establece los fines del fondo: construir o adquirir viviendas para quienes no tienen hogar propio y otorgar créditos hipotecarios al personal aportante. Además, se contempla la adjudicación mediante sorteo y condiciones favorables de financiamiento, como exoneraciones tributarias e incluso la cobertura de seguros hipotecarios, todo para hacer accesible la vivienda al oficial.

En conjunto, la creación del FOVIME representó un acto de justicia social hacia el personal militar, al dotarlos de una herramienta financiera estructurada para lograr vivienda propia. Este fondo dio un paso significativo en el camino por dignificar las condiciones de vida de los oficiales, disminuyendo su dependencia de viviendas temporales o casas de servicio, y promoviendo el acceso a la propiedad con respaldo institucional y beneficios especiales.

El acceso a la vivienda digna en el Perú se sostiene en una arquitectura normativa que, a lo largo de varias décadas, ha intentado responder a dos frentes simultáneos: el déficit habitacional de la ciudadanía en general y las necesidades específicas del personal militar. En el ámbito castrense, un hito fundacional fue la Ley N.º 24686 (1987), que creó los Fondos de Vivienda Militar y Policial (FOVIME). Estos fondos uno por cada instituto armado se concibió

como instrumentos de administración de aportes del personal en actividad y retiro para financiar vivienda propia, con reglas especiales de gobernanza y finalidades sociales alineadas al bienestar institucional. En paralelo, a nivel nacional, el Decreto Ley N.º 22591 (1979) creó el Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI), financiado con aportes obligatorios de trabajadores y empleadores. Aunque el FONAVI fue liquidado en 1998, dejó una enseñanza crucial: los sistemas de aportes colectivos y descuentos por planilla son herramientas potentes para movilizar recursos hacia proyectos habitacionales de impacto social.

#### **2.2.4 Ley de Ascensos de las Fuerzas Armadas**

La Ley de Ascensos regula la movilidad vertical en la carrera militar como un verdadero sistema meritocrático de gestión de personas. Su propósito es asegurar que el paso de un grado al inmediato superior responda a desempeño e idoneidad profesional y no a decisiones discrecionales, alineando la trayectoria del personal con las necesidades de capacidad operativa de la institución.

En este marco, rigen principios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia, predictibilidad y legalidad, que se materializan en criterios verificables y procedimientos documentados para garantizar trazabilidad y control. La elegibilidad integra dimensiones temporales, formativas y conductuales: se exige un tiempo mínimo de permanencia en el grado, computado hasta el 31 de diciembre del año previo al proceso; la acreditación de formación y competencias pertinentes al arma o especialidad; la aptitud médico-operativa (condición física y salud) acorde con las funciones del grado al que se aspira; y una trayectoria disciplinaria sin sanciones que comprometen la ética del servicio. La evaluación es integral porque pondera desempeño, formación, servicios prestados y antecedentes, estimando la idoneidad real del candidato frente a las responsabilidades del grado superior.

La decisión no es un acto unipersonal; recae en juntas y comités con composición y funciones normadas, que verifican requisitos, califican expedientes, construyen el orden de mérito y proponen adjudicaciones dentro de las vacantes autorizadas, reduciendo sesgos a través de la colegialidad y de matrices estandarizadas que fortalecen la consistencia interanual. Procedimentalmente, el ciclo comprende la habilitación y verificación, la

calificación con ponderaciones definidas, la conformación del cuadro de mérito y asignación según vacantes, la publicación y notificación de resultados, y, de ser el caso, la tramitación de recursos conforme a la normativa.

En términos de racionalidad institucional, la ley articula la carrera con la planificación de capacidades: los ascensos llenan vacantes estratégicas con talento probado, mejoran la calidad del mando y generan incentivos para el entrenamiento continuo, promoviendo una organización ética, efectiva y orientada a resultados. Para que el sistema cumpla su promesa, requiere registros confiables e interoperables desempeño, cursos, calificaciones, historial médico-operativo y condición física y mecanismos de trazabilidad que eviten “sorpresas” de fin de año, convirtiendo al ascenso en un proceso formativo permanente más que en un hito administrativo.

<b>GRADO (equivalencias)</b>	<b>AÑOS mínimos en el grado</b>
Subteniente	4
Teniente	4
Capitán	4
Mayor	6
Teniente Coronel /Comandante FAP / Cap. de Fragata MGP	6
Coronel /Capitán de Navío MGP	6
General de Brigada /Mayor General FAP / Contralmirante MGP)	5
General de División /Teniente General FAP / Vicealmirante MGP	Hasta cumplir 40 años de servicios (totales)

### **2.2.5 Teorías de gestión y administración pública aplicadas a vivienda**

La sostenibilidad de una política de vivienda militar no se logra solamente con buena voluntad ni con normas sueltas; requiere una gestión pública profesional, con propósito, métricas y aprendizaje continuo.

La Nueva Gestión Pública (NGP) propone principios de transparencia, medición de resultados y enfoque en el usuario y beneficiario que resultan especialmente útiles en este caso. Si el beneficiario es el oficial y su familia, el sistema debe poder demostrar que responde en el momento adecuado, y así se reduce la incertidumbre como cupos previsibles, reglas claras y que opera

con eficiencia de costos y plazos controlados, morosidad mínima gracias al descuento por planilla.

### 2.2.6 Economía y financiamiento habitacional

Los precios de materiales, el costo del suelo y la inflación son variables críticas. Por ello, el sistema debe prever ajustes acotados o indexación parcial y priorizar la escala y estandarización para abaratar costos unitarios. Asimismo, es recomendable aprovechar suelo estatal y encadenar proyectos en etapas para optimizar la logística y las curvas de aprendizaje. Con reglas de calificación claras y trazables, se pueden incorporar alianzas público-privadas en componentes específicos, por ejemplo; construcción o mantenimiento de áreas comunes, manteniendo el control público del objetivo social.

La evidencia internacional respalda la lógica de equilibrar adjudicación oportuna con sostenibilidad financiera: los sistemas de vivienda militar que mejor funcionan separan la ventana de acceso cuándo llega el hogar del horizonte de pago (cuánto tiempo se paga), con mecanismos de control de calidad y transparencia. El aprendizaje relevante es que ni la entrega tardía sin deuda ni la deuda temprana sin vivienda solucionan el problema; el equilibrio proviene de unir ambos tiempos. En el caso peruano, la reciente actualización remunerativa por tramos hasta 2026 brinda una base previsible para dimensionar aportes en soles sin descuidar el costo de vida del hogar militar.

#### Remuneraciones de los oficiales referencial al 2026

Grado	RC referencial 2026 (S/)
Subteniente	S/ 3.264,00
Teniente	S/ 3.343,00
Capitán	S/ 4.001,00
Mayor	S/ 4.817,00
Teniente Coronel Comandante	/S/ 6.333,00

Finalmente, la disciplina financiera debe ir acompañada de servicios posventa; mantenimiento preventivo, atención de reparaciones críticas y programas comunitarios que protejan el valor del activo habitacional. La mejor política de vivienda no termina con la entrega de llaves; comienza allí su verdadero desafío.

### **2.2.7 Derecho a la vivienda y bienestar militar**

El derecho a la vivienda digna, además de estar reconocido a nivel constitucional, tiene un correlato práctico en la vida cotidiana de las familias militares. Para un oficial joven, con destinos exigentes y desplazamientos frecuentes, la vivienda propia no es un lujo; es un ancla de estabilidad emocional y logística. Un hogar seguro facilita la crianza, sostiene la vida escolar de los hijos y reduce la ansiedad por mudanzas temporales. Desde la perspectiva institucional, proveer vivienda en el momento oportuno fortalece la moral, mejora la retención de talento y eleva la cohesión del cuerpo de oficiales.

En términos de bienestar, el programa debería incorporar criterios de priorización transparentes (composición del hogar, condiciones de salud, destinaciones complejas, desempeño y méritos), así como acompañamiento social (educación financiera, talleres de convivencia comunitaria).

La participación de las familias a través de comités de usuarios fortalece la corresponsabilidad y aporta retroalimentación continua sobre calidad y mantenimiento. La comunicación clara (reglas, costos, cronogramas, garantías) es clave para sostener la confianza.

Finalmente, la política debe rendir cuentas, publicar informes periódicos con metas, ejecución física y financiera, y resultados de satisfacción. Un sistema que transparenta su desempeño protege a sus beneficiarios y a la institución. Si el Ejército del Perú alinea su gestión de vivienda con estos principios, no solo aliviará el déficit habitacional, sino que también enviará un mensaje potente a sus oficiales: la institución reconoce su entrega y les ofrece, a tiempo, un lugar seguro desde el cual construir su proyecto de vida.

## **2.3 Definición de términos**

### **Adjudicación (anticipada)**

Qué es. Es el acto institucional de entregar la vivienda al/la oficial beneficiario/a en el momento de mayor impacto familiar (tu modelo lo sitúa alrededor del año 10, cuando la mayoría ya es Capitán). La persona ya puede habitar su casa, aunque siga aportando para completar el programa. Para qué sirve. Reduce las mudanzas, estabiliza la vida escolar y emocional del hogar, y disminuye la dependencia de casas de servicio. En términos de gestión, alinea la política habitacional con el ciclo de vida del personal. Cómo se articula. La adjudicación convive con aportes posteriores; el descuento por planilla continúa bajo reglas conocidas para cuidar la sostenibilidad del fondo.

### **Aportes extendidos**

Qué son. Es la continuidad de los aportes después de adjudicar la vivienda, típicamente hasta completar 20 años, con cuotas proporcionales al grado vigente. Propósito. Sostener el programa en el tiempo, financiar mantenimiento y nuevas unidades, y permitir la solidaridad entre cohortes (quienes ya recibieron, ayudan a financiar a quienes siguen).

### **Casas de servicio**

Qué son. Viviendas institucionales temporales que sirven como puente mientras llega la adjudicación. Su disponibilidad es finita; por eso, entregar a tiempo despresuriza la demanda.

Impacto humano. Menos mudanzas y menos gasto en alquileres, lo que devuelve serenidad al hogar y permite planificar.

### **Cohorte**

**Es Conjunto de oficiales que acceden** al programa en un mismo ciclo (por ejemplo, una promoción o un grupo de 100 oficiales ilustrativos). Rol en el modelo. La cohorte que recibe adjudicación al año 10 sigue aportando, y con esos flujos se financian las siguientes; es la lógica de relevo intergeneracional que mantiene la rueda virtuosa del fondo.

### **Cuadro de cuotas por grado**

Qué es. Es la traducción operativa de la regla "porcentaje × RC" a montos mensuales por grado. Permite ver, de un vistazo, cuánto se descuenta a Subteniente, teniente, Capitán, etc., con dos decimales y sin incluir asignaciones externas a la RC.

Valor de gestión. Aporta precisión y trazabilidad a la recaudación por planilla y a la programación financiera del fondo.

### **Cuota mensual ( $C_m = DP \times CG \times \% \text{ gg}$ )**

Definición. Es el resultado del descuento por planilla para cada grado gg. Se calcula multiplicando el porcentaje de descuento del grado por la Remuneración Consolidada de ese grado:

$$C_m = D_p \times C_G \times \% \text{ gg}$$

Ejemplo. Si un Capitán tiene RC referencial de S/ 4 001 y el porcentaje es 30%, la cuota es S/ 1 200,30.

### **Descuento por planilla DP**

Qué es. Mecanismo administrativo que recauda automáticamente la cuota mensual desde la remuneración del oficial, con previsibilidad y registro.

En tus cuadros, la columna "Cuota" representa el descuento mensual por planilla. Por qué importa. Evita moras, reduce trámites y garantiza flujo estable para obras y mantenimiento.

### **Gobernanza y transparencia**

Qué es. Conjunto de reglas y prácticas (tableros públicos, auditorías, indicadores de cobertura y liquidez) que hacen visible cómo se gestiona el programa y previenen discrecionalidad. Efecto. Al ver el "tablero" (avance de obras, espera, satisfacción), crece la confianza y el compromiso de las familias y de la institución.

### **Porcentaje de descuento ( $pgp\_gpg$ )**

Definición. Es la fracción de la RC que se descuenta cada mes según el grado vigente. En el diseño 25 % para Subteniente, 25 % Teniente, 30 % Capitán, 30 % Mayor y 30 % Tte. Crl./Comandante, respectivamente.

Nota técnica. En la fórmula se expresa en decimal (0,25 o 0,30).

### **2.3.10 Remuneración Consolidada del grado ( RCg )**

Definición. Base de referencia para cada grado, expresada en soles, sobre la cual se aplica el porcentaje para hallar la cuota mensual. Uso en cuadros. Tus tablas consignan la RC referencial (p. ej. 2026) para cada grado, de dónde se calculan las cuotas con dos decimales.

#### **Reserva técnica**

Qué es. Colchón financiero que cubre contingencias de obra, mantenimiento o shocks (inflación de materiales, tipo de cambio), para que las familias no carguen con imprevistos. Para qué sirve. Protege la salud del fondo y la continuidad del programa, incluso en escenarios de estrés.

#### **Trazabilidad**

Qué es. Capacidad de seguir el rastro desde el aporte individual hasta el resultado (vivienda entregada), y desde RC y porcentaje hasta la cuota publicada en el cuadro. Valor. Fortalece la rendición de cuentas y la confianza de las familias.

#### **Ventanas de alivio**

Qué son. Modulaciones temporales de la cuota ante eventos críticos (nacimientos, enfermedades, destinos complejos, educación de hijos), dentro de rangos prudentes que no rompen la meta de 20 años. Sentido humano. Permiten cuidar a la familia sin perder el rumbo del programa.

#### **Piso y techo de cuota**

Qué es. Límites mínimos y máximos para que la cuota no sea tan baja que descapitalice el fondo ni tan alta que ahogue la canasta básica del hogar  
Función. Mantener la regla pronto y pagable entregar en 10 años y pagar hasta 20 años.

## **CAPÍTULO III**

### **DESARROLLO DEL TEMA**

#### **“Diseño de un modelo sostenible y transparente de Gestión institucional para vivienda de oficiales”**

##### **3.1 Campo de aplicación**

Este capítulo se inscribe en la gestión institucional del acceso a vivienda para oficiales en servicio, con énfasis en las etapas tempranas y medias de la carrera, cuando se superponen exigencias profesionales intensas y necesidades familiares en expansión. Se parte de una realidad concreta y humana; muchas y muchos oficiales inician su trayectoria sin vivienda propia y, antes de recibir la adjudicación definitiva, pueden residir de manera temporal en casas de servicio que la institución pone a disposición.

Ese alojamiento de tránsito es valioso, pero su oferta es limitada frente a la demanda real y no siempre ofrece la estabilidad que una familia necesita, lo que genera listas de espera, mudanzas no planificadas y tensiones que impactan en el bienestar del hogar.

##### **3.2 Tipo de aplicación**

La propuesta tiene carácter institucional y programático. Se concibe como un sistema integrado de vivienda con reglas claras y comprensibles, un mecanismo de financiamiento que acompaña la evolución del ingreso a lo largo de la carrera, y una gobernanza con rendición de cuentas que fortalece la confianza.

El modelo combina una respuesta temprana a la necesidad habitacional con un esquema de aportes extendido en el tiempo, de modo que el hogar se entregue cuando más se necesita y el pago se realice cuando más se puede, sin poner en riesgo la economía familiar ni la sostenibilidad del programa.

##### **3.3 Diagnóstico**

El acceso a una vivienda adecuada atraviesa el proyecto de vida de las familias y, en el ámbito militar, se convierte con frecuencia en una

preocupación persistente. En los primeros destinos, el personal suele recurrir a casas de servicio por períodos variables; sin embargo, la capacidad de estas viviendas no alcanza para todas las personas que las requieren y, en ocasiones, sus condiciones no se ajustan a las necesidades de crianza, estudio o salud.

Cuando el alojamiento temporal no está disponible o no es suficiente, muchas familias acuden al mercado de alquiler, asumiendo costos que erosionan el ahorro y postergan la posibilidad de arraigo. Al mismo tiempo, la dinámica de traslados, los horarios de entrenamiento y la demanda operativa hacen que la incertidumbre residencial pese sobre la vida cotidiana.

Todo ello no solo afecta a cada hogar, sino que también incide en la motivación, el sentido de pertenencia y la disposición para el servicio. Esta realidad convoca una respuesta clara, oportuna y justa, que alivie la presión sobre las casas de servicio, ofrezca un horizonte concreto para la vivienda propia y brinde estabilidad emocional en los años decisivos de la carrera.

### **3.4 Propuesta de innovación**

Se propone un modelo que armoniza oportunidad social con sostenibilidad financiera. La idea central es sencilla y profundamente humana; la vivienda se entrega en la etapa de mayor impacto familiar, mientras que el esfuerzo de pago se distribuye en un horizonte amplio y previsible.

La contribución mensual no se fija como una suma plana, sino como una fracción de la remuneración consolidada correspondiente a cada grado, de manera que el aporte sea proporcional a la capacidad real en cada tramo. Así, el programa protege la canasta básica durante los primeros años, incrementa gradualmente el esfuerzo cuando el ingreso lo permite y mantiene la salud del fondo para atender a las nuevas cohortes.

La implementación se sustenta en un vínculo claro y voluntario entre el oficial y el fondo de vivienda institucional, con autorización de descuento en planilla, información transparente sobre cobertura y plazos, y acompañamiento antes y después de la entrega del hogar. El modelo reconoce, además, una condición frecuente en la experiencia del personal: antes de la adjudicación definitiva, muchas y muchos oficiales residen en casas de servicio. La entrega oportuna reduce esa presión, ordena su uso para situaciones verdaderamente temporales y devuelve a las familias la seguridad de un arraigo propio.

### **3.4.1 Objetivo de la propuesta**

El objetivo es doble y converge en un mismo resultado humano y organizacional. Por una parte, brindar estabilidad residencial en el momento de mayor necesidad, reduciendo las mudanzas, gastos de alquiler y la ansiedad que provocan los arreglos provisorios.

Por otra, sostener un fondo con reglas predecibles y reservas prudentes que permita mantener las viviendas existentes, construir nuevas unidades y asegurar que las siguientes cohortes accedan en plazos similares. Con ello, se eleva la moral, se fortalece el sentido de pertenencia y se mejora la disposición para el entrenamiento y el cumplimiento de la misión.

### **3.4.2 Descripción simple de la propuesta**

Desde el inicio de su trayectoria, la persona oficial autoriza un descuento en planilla equivalente al porcentaje que corresponda a su grado. Esos aportes alimentan un fondo que planifica proyectos por etapas, pública avances físicos y financieros, y rinde cuentas sobre cobertura, tiempos de espera y satisfacción de las familias.

La adjudicación se realiza en el periodo de mayor impacto social y familiar, aun cuando los aportes continúen durante un tiempo adicional para preservar la sostenibilidad del sistema. El diseño incorpora medidas de cuidado para las personas y para el programa: pisos y techos de cuota que evitan extremos, ventanas de alivio temporal ante eventos críticos del ciclo de vida, y una reserva técnica para contingencias de obra y mantenimiento.

La transparencia es transversal y se asegura mediante tableros públicos de indicadores, auditorías periódicas y espacios de escucha a las familias beneficiarias. Todo el proceso se articula con la realidad operativa: mientras llega la adjudicación, muchas y muchos oficiales pueden vivir en casas de servicio; la entrega a tiempo disminuye esa dependencia y devuelve serenidad al hogar. El cuadro traduce una regla de aporte proporcional al ingreso en una cuota mensual concreta, diferenciada por grado. Esto permite estimar, con precisión y trazabilidad, el descuento por planilla que financia el programa de vivienda usando exclusivamente los **montos referenciales de remuneración consolidada del año dos mil veintiséis** que nos proporcionaron.

## Cuadro de cuotas por grado referencial 2026

Elaborado exclusivamente con los montos y porcentajes proporcionados por el usuario

Grado	RC REFERENCIAL	PORCENTAJE DESCUENTO	FÓRMULA DE CUOTA	Cuota (S/)
Subteniente	S. 3,264.00	25 %	$C = RC \times 25 \%$	S/ 816.00
Teniente	S. 3,343.00	25 %	$C = RC \times 25 \%$	S/ 835.75
Capitán	S. 4,001.00	30 %	$C = RC \times 30 \%$	S/ 1,200.30
Mayor	S. 4,817.00	30 %	$C = 30\% \times RC$	S/ 1,445.10
Tte Crl	S. 6,333.00	30 %	$C = 30\% \times RC$	S/ 1,899.90

Notas: este cuadro se usa exclusivamente los montos referenciales de remuneración consolidada del año dos mil veintiséis y los porcentajes indicados. La columna de cuota representa el descuento mensual por planilla. Las cifras se muestran con dos decimales. No incluye asignaciones, bonificaciones u otros conceptos fuera de la remuneración consolidada.

### 3.4.3 Definiciones y variable

- **Remuneración consolidada del grado:** valor base de referencia cada grado, expresado en soles. Denotada como RCg
- **Porcentaje de descuento:** fracción aplicada sobre la remuneración consolidada del grado, denotada como Pg.
- **Cuota mensual:** resultado del descuento por planilla para el grado, denotada como Cm

### 3.4.4 Fórmula general

Para todo grado  $C_{mg}$

$$C_{mg} = RC \times \% = CUOTA$$

Donde % se expresa como número decimal. Por ejemplo, veinticinco por ciento equivale a cero punto veinticinco; treinta por ciento equivale a cero punto treinta. El resultado se redondea a dos decimales.

### 3.4.5 Cálculo de cuotas con tus montos referenciales dos mil veintiséis

- **Subteniente:**

$$C = 3,264,00 \times 25 \% = 816.00 \text{ soles}$$

- **Teniente:**

$$C = 3,343,00 \times 25 \% = 835,75 \text{ soles}$$

- **Capitán:**

$$C = 4,001,00 \times 30 \% = 1,200,30 \text{ soles.}$$

- **Mayor:**

$$C = 4,817,0 \times 30 \% = 1,445,10 \text{ soles.}$$

- **Teniente Coronel o Comandante:**

$$C = 6,333,00 \times 30 \% = 1,899,90 \text{ soles.}$$

Estos importes representan el **descuento mensual por planilla** Para ver el efecto anual, basta multiplicar por doce meses.

(APLICACIÓN TABLAS DE FÓRMULA)

SE PROCEDE ENTREGAR UN PROGRAMA DE SIMULACIÓN PARA APLICAR TODAS LAS VARIABLES Y OBTENER LOS RESULTADOS REQUERIDOS.

LLEGANDO OBTENER EL ESTADO DE CUENTA INDIVIDUAL DE CADA PARTICIPANTE.

### Hoja: Calendario mes a mes

Mes	Año	Grado	RC (S/)	% Desc	Aporte (S/)	Interés del mes (S/)	Aporte acum (S/)	Saldo (S/)
1	1	Subteniente	3,264	0.25	816	0	816	816
2	1	Subteniente	3,264	0.25	816	3.97	1,632	1,635.97
3	1	Subteniente	3,264	0.25	816	7.96	2,448	2,459.94
4	1	Subteniente	3,264	0.25	816	11.97	3,264	3,287.91

5	1	Subteniente	3,264	0.25	816	16.00	4,080	4,119.91
6	1	Subteniente	3,264	0.25	816	20.05	4,896	4,955.97
7	1	Subteniente	3,264	0.25	816	24.12	5,712	5,796.09
8	1	Subteniente	3,264	0.25	816	28.21	6,528	6,640.30
9	1	Subteniente	3,264	0.25	816	32.32	7,344	7,488.63
10	1	Subteniente	3,264	0.25	816	36.45	8,160	8,341.08
11	1	Subteniente	3,264	0.25	816	40.60	8,976	9,197.68
12	1	Subteniente	3,264	0.25	816	44.77	9,792	10,058.45
13	2	Subteniente	3,264	0.25	816	48.96	10,608	10,923.41
14	2	Subteniente	3,264	0.25	816	53.17	11,424	11,792.58
15	2	Subteniente	3,264	0.25	816	57.40	12,240	12,665.98
16	2	Subteniente	3,264	0.25	816	61.65	13,056	13,543.63
17	2	Subteniente	3,264	0.25	816	65.92	13,872	14,425.55
18	2	Subteniente	3,264	0.25	816	70.22	14,688	15,311.77
19	2	Subteniente	3,264	0.25	816	74.53	15,504	16,202.30
20	2	Subteniente	3,264	0.25	816	78.87	16,320	17,097.17
21	2	Subteniente	3,264	0.25	816	83.22	17,136	17,996.39
22	2	Subteniente	3,264	0.25	816	87.60	17,952	18,899.99
23	2	Subteniente	3,264	0.25	816	92.00	18,768	19,807.98
24	2	Subteniente	3,264	0.25	816	96.42	19,584	20,720.40
25	3	Subteniente	3,264	0.25	816	100.86	20,400	21,637.26
26	3	Subteniente	3,264	0.25	816	105.32	21,216	22,558.58
27	3	Subteniente	3,264	0.25	816	109.81	22,032	23,484.38
28	3	Subteniente	3,264	0.25	816	114.31	22,848	24,414.70
29	3	Subteniente	3,264	0.25	816	118.84	23,664	25,349.54
30	3	Subteniente	3,264	0.25	816	123.39	24,480	26,288.93
31	3	Subteniente	3,264	0.25	816	127.96	25,296	27,232.89
32	3	Subteniente	3,264	0.25	816	132.56	26,112	28,181.45
33	3	Subteniente	3,264	0.25	816	137.17	26,928	29,134.62

34	3	Subteniente	3,264	0.25	816	141.81	27,744	30,092.43
35	3	Subteniente	3,264	0.25	816	146.48	28,560	31,054.91
36	3	Subteniente	3,264	0.25	816	151.16	29,376	32,022.07
37	4	Subteniente	3,264	0.25	816	155.87	30,192	32,993.94
38	4	Subteniente	3,264	0.25	816	160.60	31,008	33,970.54
39	4	Subteniente	3,264	0.25	816	165.35	31,824	34,951.89
40	4	Subteniente	3,264	0.25	816	170.13	32,640	35,938.02
41	4	Subteniente	3,264	0.25	816	174.93	33,456	36,928.95
42	4	Subteniente	3,264	0.25	816	179.75	34,272	37,924.71
43	4	Subteniente	3,264	0.25	816	184.60	35,088	38,925.31
44	4	Subteniente	3,264	0.25	816	189.47	35,904	39,930.78
45	4	Subteniente	3,264	0.25	816	194.37	36,720	40,941.14
46	4	Subteniente	3,264	0.25	816	199.28	37,536	41,956.43
47	4	Subteniente	3,264	0.25	816	204.23	38,352	42,976.65
48	4	Subteniente	3,264	0.25	816	209.19	39,168	44,001.84
49	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	214.18	40,003.75	45,051.77
50	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	219.29	40,839.50	46,106.82
51	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	224.43	41,675.25	47,166.99
52	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	229.59	42,511	48,232.33
53	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	234.77	43,346.75	49,302.86
54	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	239.98	44,182.50	50,378.59
55	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	245.22	45,018.25	51,459.56
56	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	250.48	45,854	52,545.79
57	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	255.77	46,689.75	53,637.31
58	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	261.08	47,525.50	54,734.14
59	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	266.42	48,361.25	55,836.31
60	5	Teniente	3,343	0.25	835.75	271.79	49,197	56,943.85
61	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	277.18	50,032.75	58,056.78
62	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	282.59	50,868.50	59,175.12

63	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	288.04	51,704.25	60,298.91
64	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	293.51	52,540	61,428.17
65	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	299.00	53,375.75	62,562.92
66	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	304.53	54,211.50	63,703.20
67	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	310.08	55,047.25	64,849.03
68	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	315.66	55,883	66,000.44
69	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	321.26	56,718.75	67,157.45
70	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	326.89	57,554.50	68,320.09
71	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	332.55	58,390.25	69,488.39
72	6	Teniente	3,343	0.25	835.75	338.24	59,226	70,662.38
73	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	343.95	60,061.75	71,842.08
74	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	349.69	60,897.50	73,027.53
75	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	355.47	61,733.25	74,218.74
76	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	361.26	62,569	75,415.75
77	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	367.09	63,404.75	76,618.59
78	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	372.94	64,240.50	77,827.29
79	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	378.83	65,076.25	79,041.87
80	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	384.74	65,912	80,262.36
81	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	390.68	66,747.75	81,488.79
82	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	396.65	67,583.50	82,721.19
83	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	402.65	68,419.25	83,959.59
84	7	Teniente	3,343	0.25	835.75	408.68	69,255	85,204.02
85	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	414.73	70,090.75	86,454.50
86	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	420.82	70,926.50	87,711.07
87	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	426.94	71,762.25	88,973.76
88	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	433.08	72,598	90,242.60
89	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	439.26	73,433.75	91,517.61
90	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	445.47	74,269.50	92,798.82
91	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	451.70	75,105.25	94,086.28

92	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	457.97	75,941	95,379.99
93	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	464.27	76,776.75	96,680.01
94	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	470.59	77,612.50	97,986.36
95	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	476.95	78,448.25	99,299.06
96	8	Teniente	3,343	0.25	835.75	483.34	79,284	100,618.15
97	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	489.76	80,484.30	102,308.22
98	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	497.99	81,684.60	104,006.51
99	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	506.26	82,884.90	105,713.06
100	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	514.56	84,085.20	107,427.93
101	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	522.91	85,285.50	109,151.14
102	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	531.30	86,485.80	110,882.74
103	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	539.73	87,686.10	112,622.77
104	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	548.20	88,886.40	114,371.26
105	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	556.71	90,086.70	116,128.27
106	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	565.26	91,287.00	117,893.83
107	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	573.85	92,487.30	119,667.98
108	9	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	582.49	93,687.60	121,450.77
109	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	591.17	94,887.90	123,242.24
110	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	599.89	96,088.20	125,042.43
111	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	608.65	97,288.50	126,851.38
112	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	617.46	98,488.80	128,669.14
113	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	626.30	99,689.10	130,495.74
114	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	635.19	100,889.40	132,331.23
115	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	644.13	102,089.70	134,175.66
116	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	653.11	103,290.00	136,029.07
117	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	662.13	104,490.30	137,891.50
118	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	671.19	105,690.60	139,762.99
119	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	680.30	106,890.90	141,643.60
120	10	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	689.46	108,091.20	143,533.35

121	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	698.66	109,291.50	145,432.31
122	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	707.90	110,491.80	147,340.51
123	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	717.19	111,692.10	149,258.00
124	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	726.52	112,892.40	151,184.82
125	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	735.90	114,092.70	153,121.02
126	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	745.32	115,293.00	155,066.64
127	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	754.79	116,493.30	157,021.73
128	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	764.31	117,693.60	158,986.35
129	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	773.87	118,893.90	160,960.52
130	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	783.48	120,094.20	162,944.30
131	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	793.14	121,294.50	164,937.74
132	11	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	802.84	122,494.80	166,940.89
133	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	812.59	123,695.10	168,953.78
134	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	822.39	124,895.40	170,976.47
135	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	832.24	126,095.70	173,009.01
136	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	842.13	127,296.00	175,051.44
137	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	852.07	128,496.30	177,103.81
138	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	862.06	129,696.60	179,166.17
139	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	872.10	130,896.90	181,238.57
140	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	882.19	132,097.20	183,321.06
141	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	892.32	133,297.50	185,413.68
142	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	902.51	134,497.80	187,516.49
143	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	912.75	135,698.10	189,629.54
144	12	Capitán	4,001	0.30	1,200.30	923.03	136,898.40	191,752.87
145	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	933.37	138,343.50	194,131.34
146	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	944.94	139,788.60	196,521.38
147	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	956.58	141,233.70	198,923.06
148	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	968.27	142,678.80	201,336.43
149	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	980.02	144,123.90	203,761.54

150	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	991.82	145,569.00	206,198.46
151	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,003.68	147,014.10	208,647.24
152	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,015.60	148,459.20	211,107.95
153	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,027.58	149,904.30	213,580.62
154	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,039.61	151,349.40	216,065.34
155	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,051.71	152,794.50	218,562.15
156	13	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,063.86	154,239.60	221,071.11
157	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,076.07	155,684.70	223,592.28
158	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,088.35	157,129.80	226,125.73
159	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,100.68	158,574.90	228,671.51
160	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,113.07	160,020.00	231,229.68
161	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,125.52	161,465.10	233,800.30
162	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,138.03	162,910.20	236,383.44
163	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,150.61	164,355.30	238,979.14
164	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,163.24	165,800.40	241,587.49
165	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,175.94	167,245.50	244,208.53
166	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,188.70	168,690.60	246,842.32
167	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,201.52	170,135.70	249,488.94
168	14	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,214.40	171,580.80	252,148.44
169	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,227.35	173,025.90	254,820.89
170	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,240.35	174,471.00	257,506.34
171	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,253.43	175,916.10	260,204.87
172	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,266.56	177,361.20	262,916.53
173	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,279.76	178,806.30	265,641.39
174	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,293.02	180,251.40	268,379.51
175	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,306.35	181,696.50	271,130.96
176	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,319.74	183,141.60	273,895.80
177	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,333.20	184,586.70	276,674.11
178	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,346.73	186,031.80	279,465.93

179	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,360.31	187,476.90	282,271.34
180	15	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,373.97	188,922.00	285,090.41
181	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,387.69	190,367.10	287,923.21
182	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,401.48	191,812.20	290,769.79
183	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,415.34	193,257.30	293,630.22
184	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,429.26	194,702.40	296,504.58
185	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,443.25	196,147.50	299,392.94
186	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,457.31	197,592.60	302,295.35
187	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,471.44	199,037.70	305,211.88
188	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,485.63	200,482.80	308,142.62
189	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,499.90	201,927.90	311,087.62
190	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,514.23	203,373.00	314,046.95
191	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,528.64	204,818.10	317,020.69
192	16	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,543.11	206,263.20	320,008.91
193	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,557.66	207,708.30	323,011.67
194	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,572.28	209,153.40	326,029.04
195	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,586.96	210,598.50	329,061.10
196	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,601.72	212,043.60	332,107.93
197	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,616.55	213,488.70	335,169.58
198	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,631.45	214,933.80	338,246.13
199	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,646.43	216,378.90	341,337.66
200	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,661.48	217,824.00	344,444.24
201	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,676.60	219,269.10	347,565.94
202	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,691.79	220,714.20	350,702.84
203	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,707.06	222,159.30	353,855.00
204	17	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,722.41	223,604.40	357,022.51
205	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,737.83	225,049.50	360,205.43
206	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,753.32	226,494.60	363,403.85
207	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,768.89	227,939.70	366,617.84

208	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,784.53	229,384.80	369,847.47
209	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,800.25	230,829.90	373,092.82
210	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,816.05	232,275.00	376,353.97
211	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,831.92	233,720.10	379,630.99
212	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,847.87	235,165.20	382,923.96
213	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,863.90	236,610.30	386,232.96
214	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,880.01	238,055.40	389,558.07
215	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,896.19	239,500.50	392,899.37
216	18	Mayor	4,817	0.30	1,445.10	1,912.46	240,945.60	396,256.92
217	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	1,928.80	242,845.50	400,085.62
218	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	1,947.44	244,745.40	403,932.96
219	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	1,966.16	246,645.30	407,799.02
220	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	1,984.98	248,545.20	411,683.91
221	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,003.89	250,445.10	415,587.70
222	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,022.89	252,345.00	419,510.49
223	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,041.99	254,244.90	423,452.38

224	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,061.18	256,144.80	427,413.46
225	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,080.46	258,044.70	431,393.81
226	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,099.83	259,944.60	435,393.55
227	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,119.30	261,844.50	439,412.75
228	19	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,138.86	263,744.40	443,451.51
229	20	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,158.52	265,644.30	447,509.93
230	20	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,178.28	267,544.20	451,588.11
231	20	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,198.13	269,444.10	455,686.14
232	20	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,218.08	271,344.00	459,804.11
233	20	Teniente Coronel Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,238.12	273,243.90	463,942.13

234	20	Teniente Coronel / Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,258.26	275,143.80	468,100.29
235	20	Teniente Coronel / Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,278.50	277,043.70	472,278.70
236	20	Teniente Coronel / Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,298.84	278,943.60	476,477.44
237	20	Teniente Coronel / Comandante	6,333	0.30	1,899.90	2,319.28	280,843.50	480,696.61
238	20	Teniente Coronel	6,333	0.30	1,899.90	2,339.82	282,743.40	484,936.33
239	20	Teniente Coronel	6,333	0.30	1,899.90	2,360.45	284,643.30	489,196.68
240	20	Teniente Coronel	6,333	0.30	1,899.90	2,381.19	286,543.20	<b>493,477.77</b>

**Hoja: Resumen por grado**

Grado	Meses	Aporte total (S/)	Interés total (S/)	Aporte prom. (S/)
Subteniente	48	39,168	4,833.84	816
Teniente	48	40,116	16,500.31	835.75
Capitán	48	57,614.40	33,520.32	1,200.30
Mayor	72	104,047.20	100,456.85	1,445.10
Teniente Coronel	24	45,597.60	51,623.25	1,899.90

**S 286,543.20**

### 3.4.6 Lectura e interpretación técnica

**Proporcionalidad y progresividad:** la cuota sube o baja de manera automática con el ascenso porque está anclada al ingreso de cada grado. Esto evita saltos arbitrarios y permite preservar capacidad de gasto esencial en etapas de menor ingreso.

**Neutralidad operativa:** al expresarse como porcentaje, no se requieren trámites por cambio de grado; la planilla actualiza la base y la cuota se recalcula sin fricción.

**Trazabilidad y control:** la fórmula única por grado simplifica auditorías ex post y validaciones ex ante. Cada cuota puede verificarse con una sola operación aritmética.

**Alineamiento con sostenibilidad:** porcentajes de veinticinco por ciento en tramos iniciales y treinta por ciento en tramos intermedios y superiores equilibran la asequibilidad familiar con el flujo financiero del programa.

### 3.4.7 Supuestos y alcance

Los montos de remuneración consolidada y los porcentajes usados son **exclusivamente** los que indicaste para el año dos mil veintiséis. Las cuotas no incluyen bonos, asignaciones u otros conceptos distintos a la remuneración consolidada.

El redondeo es a dos decimales; si requieres otra política de redondeo, puedo ajustarla. La periodicidad considerada es mensual; si necesitas un cuadro anualizado o por quincenas, lo preparo.

### 3.4.8 Parámetros de referencia del diseño

El recorrido profesional de una persona oficial sucede en etapas que marcan ritmos y aprendizajes distintos. Durante los primeros años se afianzan los hábitos del servicio, se fortalecen la disciplina y el dominio de las tareas esenciales, y se construye la confianza para afrontar turnos, guardias y destinos exigentes.

En ese periodo la vida familiar suele estar en formación y cualquier mudanza pesa más: un cambio de barrio implica reorganizar cuidado, transporte y apoyo de redes cercanas. Al avanzar hacia grados intermedios la

conducción de equipos y la responsabilidad operativa ganan protagonismo. Se lideran patrullas, se organizan recursos y se toman decisiones que impactan de manera directa en la seguridad y en el entrenamiento.

En esa fase la familia también demanda estabilidad para la educación, salud y trabajo de la pareja, por lo que el arraigo residencial se convierte en un factor de bienestar y de desempeño. En los grados superiores la mirada estratégica y la conducción de personas requieren concentración, serenidad y continuidad; un hogar estable reduce el peso de la logística doméstica y libera energía para dirigir con claridad.

Reconocer estos hitos permite ubicar el momento oportuno para la entrega de la vivienda en el tramo de mayor impacto humano. Con ello se evita que la familia atraviese una secuencia de mudanzas innecesarias y se facilita que la persona oficial concentre su atención en aprender, liderar y servir con tranquilidad. Este entendimiento de los tiempos de la carrera no es una camisa de fuerza, sino un mapa que orienta decisiones y acomoda excepciones sin perder el rumbo.

### Hoja: Parámetros

Grado	Meses en grado	Años en grado	% Desc.	RC (S/)	Unna med: 5	Fondo mutuo Parámetros	Unnamed: 7
Sub Tte	48	4	0.25	3,264		TEA (anual) esperada	0.06
Teniente	48	4	0.25	3,343		Tasa mensual TEA)	0.00496
Capitán	48	4	0.30	4,001			
Mayor	72	6	0.30	4,817		¿Usar rendimientos mensuales personalizados ?	
Teniente Coronel	24	2	0.30	6,333		Selecciona	NO
						Conversión	

						de cálculo de interés	
						Modo	Sobre saldo inicial
						Notas:	
						Edita la TEA si modelas un rendimiento promedio del fondo mutuo.	
						Si eliges 'SI' en rendimientos personalizados, usa la hoja 'Rendimientos_mes' para pegar 240 porcentajes mensuales.	
						'Sobre saldo inicial' capitaliza el rendimiento del mes sobre el saldo de apertura; 'Sobre saldo después del aporte' aplica al saldo tras el aporte.	

MODIFICAR DE ACUERDO A FÓRMULAS

### **3.4.9 Sobre los porcentajes de aporte por grado**

El aporte mensual se concibe como una fracción de la remuneración consolidada para que el esfuerzo económico sea justo a lo largo de la carrera. En los grados iniciales la contribución equivale a aproximadamente una cuarta parte del ingreso consolidado, de modo que la familia pueda equilibrar gastos de instalación, traslado y crianza. En los grados intermedios y superiores la contribución se ubica en torno a una tercera parte del ingreso consolidado, acompañando el aumento de responsabilidades y la mejora progresiva de la capacidad de pago.

Expresar la cuota como proporción, y no como suma fija, tiene ventajas claras: protege la canasta básica en los inicios, crece cuando la situación lo permite y mantiene estable la planificación del fondo sin sobresaltos. La regla proporcional además simplifica la administración, pues el descuento se ajusta automáticamente cuando se produce un ascenso, sin trámites adicionales ni incertidumbres para la familia. Con esta lógica, quien gana menos aporta menos y quien tiene mayor capacidad contribuye un poco más, preservando el sentido de solidaridad intergeneracional que sostiene el programa en el tiempo.

### **3.4.10 Sobre las remuneraciones de referencia por grado**

La planificación responsable del programa requiere contar con valores de referencia por grado que sirvan para estimar flujos de ingresos y egresos. Estos montos de referencia no son una promesa individual, sino una base de cálculo para modelar cuántas viviendas puede iniciarse, en qué plazos pueden entregarse y qué nivel de reserva técnica conviene mantener.

Trabajar con referencias por grado aporta orden y comparabilidad entre periodos, permite proyectar escenarios con prudencia y ofrece un lenguaje común para dialogar con las familias y con las áreas financieras. Con esta metodología se evalúa el equilibrio entre los aportes que ingresan al fondo, los costos de construcción y mantenimiento, y la velocidad a la que se amplía la cobertura. El objetivo es que la cuota no comprometa gastos esenciales del hogar y que, al mismo tiempo, el programa conserve la fuerza necesaria para atender a las nuevas cohortes. Cuando cambian las condiciones económicas, los valores de referencia se revisan con transparencia y se actualizan de manera

gradual, evitando decisiones bruscas que perjudiquen a las familias o desfinancien el sistema.

#### **3.4.11 Sobre la tasa de rendimiento referencial del fondo**

El fondo de vivienda se administra con una prudencia que antepone la seguridad del patrimonio de las familias a cualquier promesa efímera de rentabilidad. Para proyectar su salud financiera se utiliza una tasa de rendimiento referencial de mediano plazo, capaz de reflejar condiciones realistas sin caer en optimismos que pongan en riesgo la continuidad del programa. Esa tasa es un instrumento de planificación y, por lo tanto, se revisa de manera periódica a la luz de la evolución económica, del comportamiento de los costos de construcción y del desempeño histórico del propio fondo.

Cuando los indicadores muestran cambios relevantes, se ajusta con criterio y se comunica con claridad, de modo que las personas aportantes sepan a qué atenerse y la organización pueda tomar decisiones oportunas. El propósito no es maximizar retornos a cualquier precio, sino preservar el valor de los aportes en el tiempo, cuidar la liquidez necesaria para cumplir cronogramas de obra y sostener una reserva técnica que permita responder a contingencias sin sobresaltos.

#### **3.4.12 Sobre la adjudicación anticipada y los aportes extendidos**

El corazón del modelo se resume en una idea sencilla y justa: la casa cuando más se necesita, el pago cuando más se puede. La adjudicación se ubica en la etapa de mayor intensidad familiar, cuando un domicilio estable transforma la vida cotidiana, reduce mudanzas, mejora la continuidad escolar y fortalece la salud emocional del hogar.

El esfuerzo de pago, en cambio, se distribuye a lo largo de un horizonte amplio para que la cuota sea amable con el presupuesto. Esta separación entre el momento de recibir el hogar y el momento de completar el pago devuelve serenidad a las familias y estabilidad al fondo. Además, el modelo contempla ventanas de alivio temporal ante nacimientos, enfermedades o destinos de especial complejidad, de modo que la contribución pueda modularse sin perder la meta de sostenibilidad.

Con esta arquitectura, la cohorte que ya disfruta de su vivienda continúa aportando y ayuda a financiar la construcción para quienes vienen detrás,

creando una rueda virtuosa que se renueva en cada ciclo. El resultado es un equilibrio entre oportunidad social y responsabilidad financiera que honra el esfuerzo del servicio y protege el futuro del programa.

#### **3.4.13 Sobre la experiencia en casas de servicio antes de la adjudicación**

La residencia temporal en casas de servicio es una realidad que el programa reconoce y valora. Para muchas familias, ese techo de tránsito ha significado la posibilidad de empezar con dignidad mientras se estabiliza el destino o se espera la siguiente etapa de la carrera.

Sin embargo, cuando la espera se prolonga o la oferta resulta insuficiente, surgen tensiones: listas de asignación que no alcanzan, viviendas alejadas de escuelas o centros de salud, mudanzas imprevistas que desgastan el ánimo y el bolsillo. El modelo propuesto no ignora esa experiencia, la ordena. Al programar la entrega del hogar en el momento justo, disminuye la presión sobre las casas de servicio, libera esas unidades para situaciones estrictamente transitorias y evita que se conviertan en soluciones permanentes por falta de alternativas.

Además, la comunicación transparente sobre plazos y criterios de adjudicación reduce la ansiedad y permite a las familias planificar con tiempo la mudanza, la matrícula escolar y la organización del cuidado. Así, la casa de servicio cumple su función de puente y la vivienda definitiva llega cuando más transforma la vida.

## CONCLUSIONES

1. La necesidad habitacional es más intensa en el año 10 de servicio. Cuando el oficial alcanza, en promedio, el grado de Capitán, ya suele tener responsabilidades familiares claras. Mantenerlo entre alquileres o casas de servicio limita su bienestar, su arraigo y su rendimiento operativo. Adjudicar en ese momento es socialmente justo y funcional para la institución.
2. Financiar por porcentaje del grado es más justo que una cuota plana. La regla Subteniente 25 % teniente 25 %, Capitán 30 %, Mayor 30 % y Tte Crl 30 %. Acompaña la capacidad real de pago no ahoga a quien recién empieza y aprovecha mejor los ingresos de los grados superiores; el recálculo automático al ascender evita trámites y sorpresas.
3. El fondo es sostenible si la adjudicación es temprana y los aportes siguen hasta 20 años; recibir la vivienda en el año 10 y seguir aportando 10 años más crea una rotación intergeneracional; la cohorte beneficiaria sostiene la construcción de la siguiente. La reserva técnica y la gestión del riesgo son indispensables.
4. La confianza depende de transparencia y reglas claras. Sin tableros públicos, auditorías y publicación de criterios, se abren espacios de discrecionalidad que erosionan la moral y la percepción de justicia interna.
5. El éxito del programa despresurizar las casas de servicio. Si la mayoría accede a vivienda propia a tiempo, las casas de servicio pueden reservarse para casos temporales u operativos, reduciendo listas de espera, conflictos y burocracia.
6. La equidad exige priorizar situaciones de mayor vulnerabilidad. Hogares con hijos pequeños, discapacidad, jefatura monoparental o destinaciones complejas enfrentan más barreras. Sin un sistema de prioridades transparente, la asignación puede reproducir desigualdades.

7. Educación financiera y digitalización mejoran la salud del programa. Comprender TEA y TCEA, tasas mensuales y presupuestos familiares reduce riesgos de incumplimiento. La firma electrónica, el expediente digital y las alertas tempranas simplifican la gestión y cuidan la cartera.
  
8. La calidad urbana del proyecto define su impacto a largo plazo. No basta con entregar llaves: la ubicación, el acceso a salud, educación y transporte, y un plan de mantenimiento preservan el valor del activo y la calidad de vida de la familia militar.

## RECOMENDACIONES

1. Institucionalizar la adjudicación en el año 10 (con pipeline de obras). Aprobar la adjudicación obligatoria al cumplir 10 años de aportes, planificando un pipeline anual de proyectos que asegure disponibilidad. Vincular metas de cobertura a cada promoción y publicar un cronograma de entregas.
2. Formalizar por norma la escala 25 % ,25 %, 30 %, 30 % y 30 % con el recálculo automático.  
Emitir el instrumento legal/administrativo que fije los porcentajes por grado y el recálculo automático en cada ascenso, con contrato voluntario FOVIME (descuento por planilla) y topes para proteger la canasta familiar.
3. Adoptar TCEA como tasa de referencia y crear reserva técnica con stress tests; Modelar oficialmente con TCEA (costo total), actualizar tasas trimestralmente y constituir una reserva técnica por ejemplo 5 a 0% de ingresos del fondo. Realizar pruebas de estrés suba de tasas, sobrecostos de obra, morosidad y definir protocolos de ajuste.
4. Implementar un tablero de transparencia y auditorías periódicas. Publicar mensualmente la cobertura al año 10, tiempos de espera, avance de obras, reservas y liquidez y satisfacción del beneficiario. Establecer auditorías internas y externas y publicar criterios de priorización y contratos clave.
5. Redefinir el rol de las casas de servicio como soporte temporal. Emitir lineamientos para que las casas de servicio sean transitorias (criterios, plazos máximos, causales), articuladas al programa de vivienda propia. Reorientar la inversión desde casas de servicio hacia unidades habitacionales de propiedad.
6. Crear un sistema de priorización con puntaje social auditable. Diseñar una matriz de puntajes (hijos, discapacidad, mono parentalidad, destino difícil, tiempo de espera) con comité de bienestar y mecanismo de

apelación. Publicar los resultados (resguardando datos personales) para garantizar equidad.

7. Instalar un módulo de educación financiera y una plataforma digital única. Antes de la firma, cursar un taller breve (TEA y TCEA, tasa mensual, presupuesto del hogar, seguros). Habilitar portal único con firma electrónica, calendario de pagos, recordatorios y alertas tempranas para alivios temporales ante eventos familiares.
8. Establecer estándares urbanos y un plan de mantenimiento con evaluación post ocupación y fijar criterios mínimos de localización (salud, escuela, transporte, empleo), calidad constructiva y áreas comunes. Financiar el mantenimiento con una cuota de convivencia proporcional al ingreso. Ejecutar evaluaciones post ocupación al año 1 y 3 para mejora continua.

## BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política del Perú. (1993). Constitución Política del Perú (con reformas posteriores). Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1979). Decreto Ley N.º 22591, que crea el Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI). Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1987). Ley N.º 24686, Ley de creación de los Fondos de Vivienda Militar y Policial (FOVIME). Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2007). Ley N.º 29108, Ley de Ascensos de Oficiales de las Fuerzas Armadas. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2017). Ley N.º 30701, Ley que modifica la Ley N.º 29108 (Ley de Ascensos de Oficiales de las Fuerzas Armadas). Diario Oficial El Peruano.
- Escuela Militar de Chorrillos. (2022). Guía para la elaboración y presentación del Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP). Documento institucional.
- Ministerio de Defensa del Perú. (2025). Comunicados sobre la implementación de los tramos remunerativos 2025–2026 para el personal militar. MINDEF.
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. (2025, enero). Decreto Supremo N.º 005-2025-EF (fija montos del primer tramo remunerativo 2025). Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. (2025, julio). Decreto Supremo N.º 148-2025-EF (aprueba montos del segundo tramo y deroga el D.S. N.º 005-2025-EF). Diario Oficial El Peruano.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. Addison-Wesley.
- Presidencia de la República del Perú / Agencia Peruana de Noticias Andina. (2025). Anuncios sobre la aplicación escalonada de aumentos al personal militar y policial (tramos hasta junio de 2026). Andina.
- Banco de la Nación del Perú. (2025). Tarifario general de productos y servicios 2025 (TEA/TCEA por producto; versión vigente). Banco de la Nación.

## Anexo A

### 1. DATOS PERSONALES

1.01	Apellidos y Nombres	MORY HERBOZO ROBERTO
1.02	Grado y Arma/Servicio	TTE CRL COMUNICACIONES
1.03	Situación Militar	RETIRO
1.04	CIP	107433400
1.05	DNI	10000653
1.06	Celular	978889246
1.07	Correo Electrónico	<a href="mailto:rmory25@gmail.com">rmory25@gmail.com</a>

### 2. ESTUDIO EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

2.01	Fecha Ingreso EMCH	01 MARZO 1,972
2.02	Fecha Egreso EMCH	01 ENERO 1,975
2.03	Fecha Alta de la EMCH	01 ENERO DE 1,975
2.04	Años de Experiencia como Oficial	18
2.05	Idiomas	INGLÉS BÁSICO

### 3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO

N°	Año	Lugar	Unidad / Dependencia	Puesto Desempeñado
01	1,975	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS EP ESCUELA DE COMUNICACIONES	ALUMNO CURSO COMPLEMENTARIO
02	1976	IQUITOS	5TA REGION MILITAR CIA DE INTENDENCIA	JEFE SECCION COMUNICACIONES

03	1,977	IQUITOS	5TA REGION MILITAR BTN COM 115	JEFE CENTRO COMUNICACIONES
04	1,978	LIMA	SERVICIO DE COM EP	JEFE ADJUNTO DE ABASTECIMIENTO
			BTN COM ABASTO MANT No 511	
05	1,979	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA TÉCNICA EJTO	JEFE DE MORAL Y DISCIPLINA E INSTRUCTOR
06	1,980	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA COM. CUARTEL GENERAL BTN COM No 501	CURSO BASICO COM  JEFE CENTRO COM
07	1,981	LIMA	CUARTEL GENERAL DEL EJÉRCITO BTN COM No 501	ESTADO MAYOR S -4
08	1,982	AREQUIPA	DIV SERVICIOS BTN COM SERV No 113	ESTADO MAYOR EJECUTIVO
09	1,983	LIMA AREQUIPA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA COM TERCERA REGIÓN MILITAR BTN COM No 113	CURSO AVANZADO  JEFE CENTRO MULTICANAL
10	1,984	AREQUIPA	BTN COM No 113	ESTADO MAYOR
11	1,985	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA MILITAR	JEFE DE ÁREA DE COMUNICACIONES
12	1,986	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA MILITAR	JEFE DE RELACIONES PÚBLICAS
13	1,987	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA DE GUERRA	ALUMNO

14	1,988	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA DE GUERRA CUARTEL GENERAL EP DIPLANO	ALUMNO ADJUNTO AL DIRECTOR DE ORGANIZACIÓ N
15	1,989	LIMA	CUARTEL GENERAL EP DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL EJÉRCITO	ADJUNTO AL DIRECTOR DE ORGANIZACIÓ N
16	1,990	LIMA	DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL EJÉRCITO PALACIO DE GOBIERNO	ADJUNDO DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN EDECAN DEL PRESIDENT E
17	1,991	LIMA	CENTROS ACADÉMICOS ESCUELA SUPERIOR DE INTELIGENCIA INDUSTRIAS MILITARES INDUMIL	ALUMNO CURSO SUPERIOR DE INTELIGENCIA GERENTE ADMINISTRATIVO
18	1,992	HUANCAYO	DIVISION DE INFANTERIA 31 a DI CUARTEL GENERAL	ESTADO MAYOR G - 5 RONDAS CAMPELINAS

#### 4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

Nº	Año	Dependencia y Periodo	Denominación	Diploma / Certificado
1	1,975	CENTROS ACADÉMICO EP ESCUELA DE COMUNICACIONES	CURSO COMPLEMENTARIO	CERTIFICADO

2	1,980	CENTROS ACADÉMICOS DEL EP ESCUELA DE COMUNICACIONES	CURSO BÁSICO	CERTIFICADO
3	1,983	CENTROS ACADÉMICOS DEL EJÉRCITO ESCUELA DE COMUNICACIONES	CURSO AVANZADO	CERTIFICADO
4	1,987	CENTROS ACADÉMICOS DEL EJÉRCITO ESCUELA DE GUERRA	CURSO SUPERIOR DE GUERRA	CERTIFICADO
5	1,991	CENTROS ACADÉMICOS DEL EJÉRCITO ESCUELA SUPERIOR DE INTELIGENCIA	CURSO SUPERIOR DE INTELIGENCIA	CERTIFICADO

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

Nº	Año	Universidad y Periodo	Bachiller - Licenciado

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

Nº	Año	Universidad y Periodo	Bachiller - Licenciado
1	1,998	UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU. MAESTRIA EN DIRECCION INMOBILIARIA MDI.	LICENCIADO
2	2,001	CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES CAEN	LICENCIADO
3	2,003	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRAS GOBERNABILIDAD	BACHILLER


7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

Nº	Año	Universidad y Periodo	Bachiller - Licenciado

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

Nº	Año	País	Institución Educativa	Grado/Título/ Diploma/Certificado
1	1,998	ESPAÑA	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID	CERTIFICADO

			ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE ARQUITECTURA	

FIRMA : \_\_\_\_\_

POST FIRMA :